

IZABELA NOWACKA

POTRĄCENIA ZE ŚWIADCZEŃ PRACOWNICZYCH – PRAKTYCZNE ROZLICZENIA

Stan prawny 8 kwietnia 2016

ISBN 978-83-7440-599-7



Potrącenia z wynagrodzenia za pracę	3
Potrącenia z wynagrodzenia netto	3
Odliczenie kwot wcześniej wypłaconych	4
Wynagrodzenie za wadliwie wykonaną pracę	5
Wypłata zawyżonego wynagrodzenia	6
Potrącenia ustawowe	7
Świadczenia alimentacyjne	8
Postępowanie egzekucyjne	8
Odpowiedzialność pracodawcy	9
Postępowanie bezegzekucyjne	9
Inne należności niż alimentacyjne	9
Zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi	10
Kary porządkowe	10
Granice potrąceń	10
Kwoty wolne dla potrąceń obowiązkowych	11
Minimalne wynagrodzenie za pracę a kwota wolna od potrąceń	12
Jak liczyć kwotę wolną od potrąceń	14
Potrącenia dobrowolne	15
Zgoda pracownika	16
Kwoty wolne dla potrąceń dobrowolnych	16
Wynagrodzenie podlegające potrąceniom	18
Potrącenia ze świadczeń finansowanych z zfsś	18
Wyłączenia z egzekucji	19
Wypłaty w różnych terminach płatności	20
Wypłata wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy	21
Potrącenia z umów cywilnoprawnych	22
Gdy przychód z umowy cywilnoprawnej jest jedynym źródłem utrzymania	23
Dochody z pracy i zlecenia	24
Obowiązki pracodawcy po rozwiązaniu stosunku pracy z dłużnikiem	25
Zbieg egzekucji komorniczej z administracyjną	26
 Potrącenia z zasiłków z ubezpieczenia społecznego	 26
Należności podlegające potrąceniom	26
Granice potrąceń i kwoty wolne	27
Potrącenia z wynagrodzenia i zasiłków	28
Zbieg potrąceń	30
Potrącenia za zgodą pracownika	31

Potrącenia ze świadczeń pracowniczych – praktyczne rozliczenia

Obowiązkiem pracodawcy jest dokonywanie potrąceń z wynagrodzenia pracownika na podstawie zawiadomienia organów administracji państwowej i komorników. Pracodawca musi też na bieżąco informować te podmioty o każdej zmianie okoliczności wpływających na możliwość potrącenia, np. o osiągnięciu przez zatrudnionego dłużnika wyłącznie wynagrodzenia minimalnego czy o rozwiązaniu z nim stosunku pracy. Za uchybienie tym obowiązkom pracodawcy grozi grzywna w wysokości do 2000 zł.

Wynagrodzenie za pracę jest chronione przed nadmiernymi potrąceniami przez przepisy Kodeksu pracy, które wyznaczają granice potrąceń i kwoty wolne od potrąceń. W niektórych przypadkach taką ochroną objęte są wierzytelności przysługujące osobom zatrudnionym na innej podstawie niż stosunek pracy, np. zleceniobiorcom czy wykonawcom umowy o dzieło. Jednak o tym, czy dana wierzytelność będzie podlegać ochronie przed potrąceniami, po rozpatrzeniu okoliczności danej sprawy decyduje podmiot, który wszczął egzekucję.

Potrącenia z wynagrodzenia za pracę

Wynagrodzenie pracownika podlega szczególnej ochronie. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę. Natomiast pracodawca może, w ściśle określonych warunkach i granicach, zaspokajać z wynagrodzenia za pracę zobowiązania zarówno wobec siebie, jak i innych podmiotów. Mówimy wówczas o potrąceniu z wynagrodzenia za pracę. Należy przy tym pamiętać, że dokonywanie potrąceń jest jednostronnym uprawnieniem pracodawcy.

Potrącenia z wynagrodzenia netto

Potrąceń, o których mowa, należy dokonywać od kwoty do wypłaty (tzw. netto), a zatem po odliczeniu od wynagrodzenia za pracę obowiązkowych należności, tj. składek na ubezpieczenia społeczne finansowanych przez

pracownika, składki na ubezpieczenie zdrowotne oraz zaliczki na podatek dochodowy.

Jeżeli pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy otrzymuje wynagrodzenie w wysokości 2000 zł brutto, ma prawo do podstawowych kosztów uzyskania przychodów (111,25 zł)

i złożył PIT-2 (w celu stosowania kwoty zmniejszającej podatek w wysokości 46,33 zł miesięcznie), to aby ustalić kwotę do wypłaty i podstawę do potrąceń, należy dokonać następujących obliczeń:

Krok 1. Ustalić podstawę wymiaru i kwotę składek na ubezpieczenia społeczne finansowanych przez pracownika:

$2000 \text{ zł} \times 13,71\% = 274,20 \text{ zł}.$

UWAGA!

Potrąceń należy dokonywać z wynagrodzenia za pracę pomniejszonego o wszystkie składki finansowane przez pracownika i o zaliczkę na podatek.